

CAPÍTULO 23

MEDIACIÓN LABORAL. MEDIACIÓN COMUNITARIA

HELENA SOLETO MUÑOZ
Universidad Carlos III

SUMARIO: 1. La mediación en el ámbito laboral. 1.1. *El ámbito laboral*. 1.2. *Los conflictos laborales*. 1.3. *Los conflictos colectivos*. 1.4. *Los conflictos individuales*.—2. Mediación comunitaria.—3. Bibliografía.—4. Anexo.

1. LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Ha sido precisamente en el marco de las relaciones laborales en el que ha surgido en la segunda mitad del siglo XX la necesidad de métodos alternativos de resolución de conflictos, desarrollándose con éxito procedimientos de conciliación y mediación, que han ido exportándose a otros ámbitos.

1.1. EL ÁMBITO LABORAL

Los conflictos laborales se enmarcan en el ámbito de los conflictos privados, dado que el derecho laboral regula las relaciones de trabajo entre empresarios y empleados, de contenido esencialmente particular. Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que en este ámbito se admiten mecanismos de autotutela, desterrada en casi todas sus manifestaciones del ordenamiento jurídico, como son la huelga y medidas de conflicto colectivo como el cierre patronal, regulados en la propia Constitución Española, donde se recogen en los artículos 28.1 y 37.2 los derechos a realizar dichas actividades.

Es por ello que, al ubicarse en la órbita del Derecho Privado, los conflictos laborales pueden resolverse privadamente o a través de los órganos del orden jurisdiccional social. Las tres manifestaciones del principio dispositivo se dan en este ámbito, al no ser preceptiva la presentación de demanda para la resolución del conflicto, al ser posible la finalización del proceso una vez iniciado el proceso, y al existir cierto deber de congruencia de la sentencia con las pretensiones de las partes. Fuera de las especiales limitaciones que se establezcan para la circunstancia en que una de las partes fuera la Administración del Estado, las partes

en conflicto pueden resolver sus divergencias de mutuo acuerdo. El amplio margen de discrecionalidad que existe en este marco se manifiesta en las referencias de la legislación laboral y procesal laboral a la negociación, conciliación y mediación.

1.2. LOS CONFLICTOS LABORALES

Los conflictos laborales pueden clasificarse de varias formas, según los intereses a los que afectan y la causa de la divergencia, entre otras.

En primer lugar, se distinguen conflictos colectivos de conflictos individuales, cuya diferenciación radica en que el conflicto colectivo afecta a intereses generales del grupo de trabajadores, mientras que el conflicto individual se refiere a intereses particulares. El Estatuto de los Trabajadores establece que el conflicto colectivo afecta a «intereses generales de un grupo genérico de trabajadores» «sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de la empresa». Este concepto se aparta del conflicto individual, que no deja de serlo aunque afecte a una pluralidad de trabajadores, siendo en este caso un conflicto «plural».

En todo caso, tanto conflictos colectivos como individuales son materias cuya resolución corresponde a los órganos del orden social (art. 1 LPL), si bien en el caso de los conflictos colectivos han de versar sobre la aplicación e interpretación de la norma estatal, convenio colectivo o decisión o práctica de la empresa (art. 151.1 LPL).

Por otra parte, existen conflictos calificados como conflictos jurídicos y conflictos de intereses, originados en la interpretación de un Convenio Colectivo o de la legalidad vigente, que abriría la posibilidad de acudir a un procedimiento de mediación o arbitraje (art. 91 ET), y otros en la divergencia de intereses, en el que se prevé la intervención de los órganos de la Administración una vez fallida su propia intervención [(art. 25a)] del Real Decreto Ley 17/1977, si bien la distinción entre ambas clases de conflicto es dificultosa.

Pues bien, de la legislación vigente en España se pueden distinguir los conflictos colectivos de los individuales en las formas de resolución que se ofrecen a las partes.

En lo que toca a los conflictos individuales, el ordenamiento exige el intento de conciliación como requisito previo para el proceso; por otra parte, en cuanto a los conflictos colectivos, se establecen varias vías de autocomposición.

En cuanto a la competencia para facilitar la autocomposición, la Administración ha acogido estas facultades, bien a través de órganos propios, bien a través de organismos financiados por la propia Administración central o autonómica. En las distintas Comunidades Autónomas se han formado organismos encaminados a resolver de forma extrajudicial los conflictos laborales, principalmente los colectivos, si bien en algunas de ellas la competencia se ha ampliado a los conflictos individuales. Por otra parte, y en relación con los conflictos colectivos, el SIMA es el órgano llamado a realizar esta función a nivel Estatal o cuando el

conflicto tenga relevancia en un ámbito territorial que rebase el de las Comunidades Autónomas.

Es de destacar que entre los citados organismos de resolución alternativa, muchos de ellos se ciñen a la resolución a través del arbitraje, incluyendo en ocasiones la conciliación y la mediación.

1.3. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

La negociación colectiva es un derecho reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución Española, que ha originado un desarrollo normativo de las relaciones laborales de forma complementaria a la normativa Estatal y de las Comunidades Autónomas. La relación entre las fuentes legales y las de la negociación colectiva es compleja, observándose una creciente delegación del legislador en la negociación colectiva, aunque también una creciente regulación de la propia negociación (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ).

La Ley de Procedimiento Laboral¹ encomienda a los órganos jurisdiccionales del orden social la resolución de los conflictos entre trabajadores y empresarios.

En el ámbito de los conflictos sobre intereses de carácter general de los trabajadores, es aún más patente el interés del legislador y de los operadores jurídicos en la resolución alternativa no judicializada, estableciéndose varios mecanismos para evitar el proceso.

En primer lugar, los propios convenios colectivos establecen un mecanismo de resolución del conflicto al disponer habitualmente la existencia de una comisión paritaria con competencias para interpretar el convenio colectivo, evitándose de esta forma la jurisdiccionalización del conflicto.

En segundo lugar, es posible que las partes puedan resolver el conflicto ayudados por un mediador, ya sea una Entidad Pública o una Autoridad, que interviendrá en aquellos casos en los que el conflicto sea de tal entidad que afecte a servicios públicos de... En el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, se reguló la posibilidad de intervención de la Administración en la solución de conflictos colectivos, que puede afectar a conflictos no calificados de esta forma de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ya que su definición en el propio Real Decreto Ley es más amplia («situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores»). Esta intervención puede ser como mediador o instando a las partes a someterse a un arbitraje. En esta línea, se establece que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda realizar actividades de arbitraje, mediación o conciliación en los conflictos y huelgas cuando su intervención sea aceptada por las partes.

En tercer lugar, las partes pueden acudir a la conciliación que les permita acudir posteriormente en caso de desacuerdo al proceso: en el artículo 63 LPL y 154.1 de la misma ley se dispone la imperatividad del intento de conciliación

¹ Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo, 2/1995, de 7 de abril (arts. 63 a 68).

para que se entable posteriormente el proceso en sede judicial. Este intento previo se podrá desarrollar ante los órganos competentes de la Administración o ante órganos de conciliación creados por acuerdo entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, como se dispone en el artículo 154.1 LPL.

Las distintas Comunidades Autónomas han desarrollado sus propios procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos y los organismos con competencias, entre los que se encuentran el ORECLA, de Cantabria; el TAL, Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana; el SERLA, Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León; el Jurado Arbitral de Castilla la Mancha; el Tribunal Laboral de Canarias; el TAMIB, Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares; el Tribunal Laboral de Navarra; el Tribunal Laboral de La Rioja; el Tribunal Laboral de Cataluña; la Fundación de relaciones Laborales de Extremadura; la Fundación Oficina Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia; el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, y el PRECO del País Vasco, el AGA gallego, el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, el SAMA de Aragón y el SERCLA andaluz.

A nivel Estatal, la celebración del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) en 1996 por las grandes patronales CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) y CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) y los grandes sindicatos, CCOO (Comisiones Obreras) y UGT (Unión General de Trabajadores) y renovado en 2001 y 2004, ha dado lugar a una fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo que gestiona el SIMA, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, servicio financiado por la Administración Central, y que no supone costes para el usuario.

La competencia del SIMA o de los organismos de las Comunidades Autónomas dependerá del ámbito territorial del conflicto, así, el procedimiento de la ASEC sólo se aplicará en los conflictos que tengan una dimensión estatal, bien sea porque afecte a un sector que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma, bien porque afecte a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más CC.AA. (art. 4.2 ASEC).

Las características del procedimiento ante el SIMA son análogas a las de los establecidos en los organismos de las Comunidades Autónomas. El recurso al SIMA depende de la voluntad de al menos una de las partes, es decir, que presentando una de ellas la solicitud de mediación, la otra se encuentra vinculada a acudir.

De forma previa a la iniciación del procedimiento de mediación propiamente dicho, es posible que se hayan realizado labores mediadoras por parte de la comisión paritaria del convenio colectivo concreto, y existen en ocasiones limitaciones para el inicio de la mediación (paralización de la negociación colectiva, huelga con servicios mínimos).

Una vez citadas las partes, éstas escogerán un mediador cada una de la lista ofrecida por el SIMA, formadas por sindicalistas mediadores, mediadores defensores de los intereses de los empresarios, abogados o profesores de Universidad, aunque también es posible el nombramiento de otros profesionales por acuerdo de las partes. La mediación se desarrolla en panel, existiendo entonces un me-

diador por cada parte, lo que puede suponer la falta de éxito de muchas de las mediaciones (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ).

En cuanto al plazo para realizar la mediación, el RASEC se refiere a diez días, aunque con matizaciones, siendo más corto para los conflictos que motivan una huelga, o los que motivan el establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento del servicio (unas setenta y dos horas), pudiendo alargarse el plazo cuando las partes lo deseen. Las sesiones de mediación se sucederán, «según los trámites que el órgano de mediación considere adecuados» (art. 15.3 del RASEC), si bien se establece expresamente el deber del mediador de formular propuestas para la resolución del conflicto (art. 17). Esto supone un enfoque de la mediación en la que el mediador es activo, incide directamente en el conflicto, es «directivo». Este enfoque difiere del que se acoge generalmente en el ámbito penal, familiar o escolar, en los que la comunicación entre las partes es protagonista, y el mediador ofrece los instrumentos para su desarrollo y acuerdo, sin dirigir a las partes de forma directa en sus decisiones. Ello aproxima a la mediación laboral a la negociación, lógicamente, por no tratarse en principio relaciones personales entre las partes; son los representantes de los trabajadores, por un lado, y los de los empresarios, por otro, los que defienden sus intereses, que entran en conflicto. El problema de la comunicación que normalmente incide en los conflictos es fácilmente subsanable en el ámbito laboral, en el que en principio las cuestiones relacionales no influyen. Todo ello puede justificar este modelo de mediación.

Una vez finalizada la mediación, el acuerdo se formalizará en un acta, con la misma eficacia que un convenio colectivo firmado por las partes (arts. 91 ET y 9 y 10.7 del ASEC y 17.3 del RASEC), si bien cuando los firmantes no tengan legitimación suficiente tendrán el efecto de un convenio extraestatutario.

En caso de desacuerdo, se levantará acta en la que se hará constar el desacuerdo, las propuestas para la solución realizada por el mediador y las razones aducidas por las partes para rechazarlas (art. 17.4 RASEC). Este punto es claramente divergente de la concepción general de mediación, en la que la obligación de privacidad supone la imposibilidad de plasmar el contenido de las propuestas y razones de su rechazo.

1.4. LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

En lo que toca a los conflictos individuales, se ha establecido por la Ley del Estatuto de los Trabajadores que todo trabajador que pretenda reclamar judicialmente al empresario en lo referente a su relación laboral, habrá de intentar previamente la conciliación ante los órganos competentes.

El Real Decreto-Ley 5/1979 creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), desarrollado por el RD 2.756/1979², cuyas competencias han sido transferidas a las Comunidades Autónomas. Así, la conciliación habrá de intentarse ante los órganos que la Comunidad Autónoma haya establecido, al es-

² Real Decreto 2.756/1979, de 23 de noviembre, por el que se regula el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (BOE de 5 de diciembre).

tar esta materia transferida, que podrán ser las dependencias correspondientes de la Comunidad o el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos (art. 63 LPL).

La Ley de procedimiento Laboral, en sus artículos 63 a 68 dispone que tanto el trabajador como el empresario tienen obligación de asistir al acto de conciliación, so pena de multa, sin embargo, en la práctica más extendida esta multa no llega nunca a imponerse, con lo que la ausencia del empleador derivará en la falta de consecución del acuerdo, y la consecuente autorización al trabajador para entablar demanda en el orden social, por un lado, o bien, ante la ausencia del empleado, el archivo del expediente y la imposibilidad de demandar en la jurisdicción laboral.

El procedimiento de conciliación o mediación es sumamente simple; el trabajador presenta una papeleta de conciliación y se le asigna día y hora para intentar la conciliación.

Para acudir a dicho acto no es precisa la asistencia letrada, si bien lo habitual es que las partes acudan representadas o sea su representación la que acuda, apoderando válidamente al letrado a través de poder notarial de carácter especial, o bien a través de los propios servicios administrativos del centro.

En el momento de la conciliación, acuden trabajador y empresario acompañados de sus letrados, y el mediador o conciliador pregunta si existe acuerdo entre las partes. Lo que en este momento sigue va a depender en muchas ocasiones de la formación del letrado mediador, del tiempo que pueda dedicar al asunto, y del que quiera dedicar. En la práctica habitual en organismos como el de la Comunidad de Madrid, el SMAC, el tiempo dedicado a cada asunto es de unos minutos, y la incidencia del letrado mediador es mínima, de hecho, la impresión general es que los acuerdos, de existir, se forjan antes de entrar al despacho de mediación.

De producirse el acuerdo, el letrado mediador lo plasma en un documento oficial, poniéndose fin a la disputa, y evitándose el posterior juicio. El acuerdo tiene el valor de una transacción, y vincula a las partes al realizarse ante un funcionario que le otorga el valor de documento público, con lo que es susceptible de ejecución, tal como se establece en el artículo 68 y la DA 7.^a de la Ley de Procedimiento Laboral.

En algunas Comunidades Autónomas los organismos de resolución de conflictos colectivos están ampliando sus competencias a los conflictos individuales, aunque en general excluyendo las reclamaciones por despido. Entre éstos se encuentra el SERCLA, Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/sercla/sercla.asp>). En este servicio el consentimiento para celebrar la mediación ha de ser expreso, ya sea en el momento de iniciarse la mediación o bien en cláusulas contenidas en Convenio Colectivo o acuerdos específicos. El procedimiento es regulado someramente, estableciéndose que los mediadores sean dos, y que se realicen las comparecencias que sean precisas. En lo que toca a la Comunidad de Madrid, además del SMAC³, organismo dedicado a las reclamaciones individuales por

³ SMAC: http://www.madrid.org/cs/Satellite?definicion=Inscripcion+Registro&buscador=true&c=CM_Tramite_FA&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&cid=1114186661298&language=es.

despido, y que no realiza en la práctica funciones mediadoras, se ha creado el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, organismo creado por acuerdos interprofesionales entre las uniones sindicales y los empresarios, dedicado principalmente a la resolución de conflictos colectivos, aunque también individuales (excluidas reclamaciones por despido y resolución de contratos), si bien en la práctica no tiene relevancia en este campo (en 2004 se tramitaron doce solicitudes de mediación por conflictos individuales). El Tribunal laboral de Cataluña (www.tlc.es) también acoge conflictos individuales, además de los colectivos, pero su labor en la práctica se ciñe a la conciliación y el arbitraje. Es llamativo el modelo de mediador, que, según su normativa, ha de realizar propuestas obligatoriamente, que dicta a las partes en el proceso de mediación, todo ello en el plazo de tres días hábiles. En cuanto al SAMA, Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, recoge un enfoque favorable a la mediación, al incluir acciones individuales y colectivas entre sus competencias, habiendo realizado en 2005, 3.691 mediaciones individuales, con acuerdo en el 57,03 por 100 de los casos. En lo que toca al procedimiento, se distinguen los procesos colectivos de los individuales, y los de conciliación de los de arbitraje y de los de mediación, en los que el mediador podrá ofrecer propuestas y soluciones, que no constarán en acta a menos que sean objeto de acuerdo, tal como se dispone en el artículo 13 de su reglamento, lo que supone una concepción de la mediación mucho más adecuada que la imperante en otros sistemas.

2. MEDIACIÓN COMUNITARIA

Una precisión terminológica: en las sociedades occidentales de principios del siglo XXI se presencia el establecimiento de servicios de mediación social, intercultural, vecinal, comunitaria [...], cuyos límites terminológicos y prácticos no son evidentes.

Se pueden distinguir, con el vocablo «mediación» y la connotación social, vecinal o comunitaria, dos tipos principales de actividad; por un lado, las actividades tendentes a la resolución de un conflicto a través de las técnicas de la mediación, en las que un tercero imparcial ayuda a las partes para que adopten su propia solución a su conflicto, y, por otra parte, las actividades tendentes a favorecer la integración del inmigrante o del «diferente» a la mayor parte de la sociedad a través de diversas acciones.

Podemos diferenciar de *prima facie* entonces la mediación propiamente dicha, proceso alternativo de resolución de conflictos, de la mediación social, en la que el mediador sirve de instrumento de enlace entre la persona a integrar y la masa social, sin embargo, esta distinción es difusa, ya que, en muchas ocasiones, la función del mediador puede enfocarse en la prevención del conflicto, y, por otra parte, en otras muchas ocasiones el mediador social o intercultural ejercerá las funciones de mediador al prevenir conflictos o gestionar conflictos. Todo ello, si además se tiene en cuenta que, desde los servicios de los distintos Ayuntamientos se solapan o confunden distintas funciones y servicios, produce la falta de claridad entre cometidos y conceptos, sobre todo en el marco social Europeo.

En este trabajo vamos a abordar la mediación comunitaria como forma de resolución de los conflictos entre los ciudadanos, y por ser ciudadanos, y no por pertenecer a determinados colectivos, factor que es tenido en cuenta en muchos servicios sociales, centrados en la cuestión inmigratoria.

La mediación comunitaria aparece en los años setenta en Estados Unidos de forma permanente a través de los *Community Boards*, adoptados por diversas poblaciones de habla inglesa como forma de resolución de los conflictos vecinales, y seguidos de alguna forma por otros sistemas de mediación vecinal que han surgido en los últimos años en distintos países europeos,

Los *Community Boards* de San Francisco son unos de los más importantes ejemplos de la mediación comunitaria de, para y por los vecinos; el diseño del organismo se basa en la pertenencia de éste a la comunidad en la que se pretende prevenir y resolver los conflictos, potenciando la legitimación del mediador y suponiendo una nueva forma de devolver a la propia sociedad la función del ejercicio de la justicia, la justicia popular.

La Administración de Justicia a través de la mediación comunitaria por los propios vecinos tiene la facultad de plasmar el poder de la comunidad y sus valores, favoreciendo el acercamiento de las partes al mediador y al proceso de resolución de conflictos.

Se organizan estos centros de mediación comunitaria sobre una idea de autonomía, que se pretende a través de la búsqueda de autofinanciación y de voluntariado de sus miembros, y realizan su labor en diversos ámbitos, además de la mediación en conflictos intersubjetivos, como puede ser la prevención de conflictos en centros educativos o la formación de mediadores. Los valores en los que se basa esta organización son los siguientes: aceptación del lado positivo del conflicto, la expresión pacífica del conflicto, la toma de responsabilidad individual y comunitaria del conflicto, la resolución voluntaria del conflicto y la asunción de la diversidad comunitaria y el respeto a sus diferencias, todo ello en el marco de un proceso inspirado por los siguientes principios: voluntariedad, consentimiento informado, autodeterminación, imparcialidad y confidencialidad.

El servicio de mediación que se ofrece es gratuito, se realiza normalmente con mediadores en panel, y de extracción sociocultural o racial análoga a la de las personas en conflicto, y se estructura a través de una entrevista con la persona interesada, contacto con la otra parte y ofrecimiento de la primera sesión, en el plazo de un mes.

Las materias sobre las que se ofrece realizar la mediación no se encuentran limitadas en principio; asuntos familiares, entre amigos, vecinos, trabajadores, propietarios e inquilinos [...], siendo un sistema muy adecuado sobre todo para las desavenencias vecinales, que de no solucionarse suelen escalar en violencia.

En general, se trata de procedimientos muy flexibles, que se adaptan a las necesidades de cada caso, ya que la sesión o sesiones se puede celebrar en el edificio de la comunidad en la que exista el conflicto, en el horario más conveniente del día de la semana que convengan las partes y el mediador. En muchos casos, sólo será necesaria una sesión para la resolución del conflicto, realizándose un seguimiento posterior del acuerdo.

En la perspectiva Europea de la mediación vecinal se han desarrollado diferentes sistemas de mediación, oficiales y privados, presentándose con preponderancia el componente de la inmigración; así, se han establecido en los últimos años servicios de mediación intercultural en las zonas con mayor número de inmigrantes, e incluso servicios de mediación vecinal en algunos Ayuntamientos, si bien de competencias limitadas y a veces confundidas con otras como las de animador social. En la mayoría de los casos se tratan de mediadores institucionales, a diferencia de los modelos anglosajones, en los que los mediadores son vecinos del municipio.

Así, por ejemplo, en la experiencia española, el Ayuntamiento de Vitoria ofrece un servicio de mediación vecinal gratuito en el que un abogado mediador auxiliará en la resolución de conflictos entre personas de la misma comunidad de propietarios que mantengan un conflicto en el marco de las relaciones de la comunidad de vecinos, si bien con exclusión de la «problemática sobre propiedad horizontal», es decir, cuestiones económicas como impago de recibos, cuotas por reformas, etc. Asimismo, en el Ayuntamiento de Madrid existen en algunos barrios mediadores para realizar labores de mediación vecinal intercultural, con la misión de prevenir y gestionar los conflictos entre los ciudadanos autóctonos y emigrantes, y en el de Getafe se está desarrollando un sistema de mediación vecinal general.

En Cataluña, en diversos municipios se están estableciendo programas de integración intercultural que inciden en la mediación para suavizar los focos de conflictividad, que trabajan, como en el caso de Hospitalet, en las comunidades de vecinos, el espacio público (parques...) y la escuela.

Vemos así que en España el modelo de mediación vecinal imperante es el institucional, y en el que la cuestión de la inmigración ha tomado protagonismo, al erigirse en un elemento conflictual de primer orden, lo que lleva a la confusión en los servicios de intermediación social y de mediación propiamente.

Dada la conveniencia de la participación ciudadana en el sistema democrático, en una sociedad globalizada y diferenciada tanto por su origen cultural como por su acceso a la información, se presenta como conveniente la transformación de la Administración local, la más cercana en este ámbito, en una institución más relacional, en la que la participación ciudadana en la gestión del sistema democrático ofrezca la cohesión social que se encuentra debilitada.

3. BIBLIOGRAFÍA

- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, M. L., «Mediación en el ámbito laboral», en *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, dir. Valdés Dal-Ré, Fernando, Ministerio de Trabajo, 2003.
- GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F., «Experiencias españolas sobre arbitraje laboral y proyectos de mediación a escala UE: Crónica de las jornadas de la Fundación SIMA 2002», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 13, 2003, pp. 81-90.
- MUÑOZ HERNÁN, Y., *Tejiendo redes: mediación comunitaria, una forma de construir sociedad*, Cursos a Distancia: Curso de resolución de conflictos en el ámbito internacional y comunitario, Instituto de estudios para la paz y la cooperación, Asturias, 2004.

SERCLA, Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/sercla/sercla.asp>.

SIMA, <http://www.fsima.es/>.

SMAC, http://www.madrid.org/cs/Satellite?definicion=Inscripcion+Registro&buscador=true&c=CM_Tramite_FA&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&cid=1114186661298&language=es.

Tribunal laboral de Cataluña, www.tlc.es

REAL DECRETO 2.756/1979, de 23 de noviembre, por el que se regula el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (*BOE* de 5 de diciembre).

LEY de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo, 2/1995, de 7 de abril (arts. 63 a 68).